

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

กระแสโลกาภิวัตน์อันเกิดจากความก้าวหน้าด้านวิทยาการสื่อสาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งเทคโนโลยีสารสนเทศได้เป็นปัจจัยผลักดันสำคัญที่ทำให้โลกอยู่ในภาวะไร้พรมแดน และกำลังนำโลกเข้าสู่ยุคใหม่ทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองระหว่างประเทศ เพื่อให้สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก จำเป็นต้องมีการพัฒนาทุกๆ ด้าน เพื่อเตรียมความพร้อมให้รับกับสถานการณ์ในอนาคต และสามารถที่จะช่วงชิงโอกาสจากการเปลี่ยนแปลงมาใช้เป็นแรงผลักดันในการพัฒนาด้านต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งขององค์กร และสามารถสร้างประโยชน์นานัปการให้แก่องค์กรได้อย่างมหาศาล ซึ่งในอดีตนั้นผู้บริหารมักจะมองมนุษย์ที่ปฏิบัติงานในองค์กรเป็นเพียงสิ่งของวัตถุหรือเครื่องจักรที่ช่วยให้งานในองค์กรประสบผลสำเร็จ แต่ในปัจจุบันมีการแข่งขันระหว่างองค์กรอย่างมากไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐหรือหน่วยงานของภาคเอกชน บุคคลที่มีคุณภาพที่ปฏิบัติงานในองค์กรจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่องค์กรจะต้องรักษาเอาไว้ ผู้บริหารยุคใหม่เชื่อว่าบุคคลในองค์กรล้วนมีความรู้ ความสามารถ และศักยภาพที่องค์กรจะต้องค้นหา เพื่อนำมาสร้างสรรค์ประโยชน์ให้แก่องค์กร เพราะบุคคลนั้นยังนับวันก็จะยิ่งเพิ่มค่าเพิ่มราคาขึ้น ถ้าหากองค์กรรู้จักดูแลและส่งเสริมคุณค่าของบุคคลอยู่เสมอ ซึ่งจะตรงกันข้ามกับอุปกรณ์หรือเครื่องจักร เพราะยิ่งนับวันยิ่งเก่ายิ่งเสื่อมค่าเสื่อมราคาลง นอกจากนี้ยังยอมรับกันว่าการปฏิบัติงานในองค์กรจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงานมีความสุขในการดำรงชีวิตในองค์กร และได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนกำหนดความสำเร็จ หรือความล้มเหลวขององค์กร โดยเฉพาะทรัพยากรที่มีคุณภาพนั้นมีจำกัด องค์กรจำเป็นต้องมุ่งรักษาเอาไว้เพื่อประสิทธิภาพขององค์กร ในขณะเดียวกันต้องพยายามปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรซึ่งยังด้อยประสิทธิภาพอยู่ให้ดีขึ้น รวมทั้งกระตุ้นให้แต่ละบุคคลได้พัฒนาตัวเองอยู่เสมอทั้งนี้เพื่อให้งานขององค์กรบรรลุถึงเป้าหมายนั่นเอง

บุคคลจึงเป็นกลไกที่สำคัญที่จะนำองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และทำให้องค์กรเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม อย่างไรก็ตามในการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรนอกจากจะเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้มีคุณภาพแล้ว การปรับโครงสร้างขององค์กรให้มีขนาดพอ

เหมาะแก่กษัตริศหรือจิวแต่แจ้ว กำลังเป็นสิ่งที่หน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนได้ให้ความสนใจมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน เพราะกิจกรรมทุกอย่างมีการแข่งขันเร่งรีบและต้องตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการได้ด้วย ตรงนี้จึงเป็นเหตุให้รัฐบาลได้ตระหนักและหันมาให้ความสำคัญกับการปฏิรูปโครงสร้างระบบราชการ เพราะนับตั้งแต่ ปี 2523 เป็นต้นมาประเทศต่างๆ ได้ให้ความสำคัญกับการปฏิรูประบบราชการกันมาก โดยเร่งรัดการปฏิรูประบบราชการให้ทันสมัย เพื่อให้งานด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศประสบความสำเร็จ (พิทยา บวรวัฒนา, 2538 : ง)

การปฏิรูประบบราชการเพื่อนำมาปรับแก้ระบบราชการ ซึ่งถือว่าเป็นระบบที่มีความสำคัญอย่างยิ่งระบบหนึ่งของประเทศตลอดมา และปัจจุบันยังเป็นระบบที่ใหญ่โตมโหฬารทำให้มีปัญหามากมาย นับตั้งแต่ความล่าช้า การทำงานที่ไร้ประสิทธิภาพ การกำหนดบทบาทขององค์การที่ไม่ชัดเจน ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานต่อหน่วยของระบบราชการเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ จนกระทั่งหลายคนกล่าวว่าความเติบโตของระบบราชการเป็นปัญหาของระบบราชการเอง ความพยายามในการปฏิรูประบบราชการของไทยมีมาแล้วหลายครั้ง แต่ส่วนใหญ่เป็นการปรับองค์การเพื่อลดความซ้ำซ้อนของหน่วยงานระดับกรม ในขณะที่การปฏิรูประบบราชการในต่างประเทศจะมีการยุบเลิกและลดจำนวนส่วนราชการลงแม้ว่ารัฐบาลไทยเกือบทุกยุคสมัยได้ตั้งคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการขึ้นแต่ได้ประสบความสำเร็จน้อยเพราะได้รับการต่อต้านจากข้าราชการในกระทรวงและกรม (รุ่ง แก้วแดง, 2540 :19-20) ในสมัยรัฐบาลนายอานันท์ ปันยารชุน เป็นนายกรัฐมนตรีได้มีมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 7 มกราคม 2535 ได้กำหนดมาตรการปรับปรุงระบบราชการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และความทันสมัยเกี่ยวกับการปรับปรุงประสิทธิภาพการจัดส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการให้มีขนาดเล็กลงอย่างเหมาะสม และให้ข้าราชการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดโดยสมัครใจ เกือบกำลังคนกรณีมีคนขาดหรือเกินในช่วงปีงบประมาณ 2535-2539 รวมทั้งมีระบบการดำเนินงานที่สั้นรวดเร็วโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ กระจายงานที่รัฐไม่จำเป็นต้องทำให้ภาคเอกชนดำเนินการเปลี่ยนบทบาทจากการปกครอง ควบคุม บังคับ เป็น การบริการ ส่งเสริม และกำกับ

เพื่อให้เป็นไปตามแผนแม่บทการปฏิรูประบบราชการ ซึ่งมีวัตถุประสงค์หลักในการปรับสัดส่วนและลดขนาดกำลังคนภาครัฐให้มีขนาดเล็ก กะทัดรัด แต่มีประสิทธิภาพสูง โดยกำหนดให้ลดขนาดกำลังคนภาครัฐ 10% ภายในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) และ 20% ภายในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549) โดยมุ่งใจให้ข้าราชการออกจากราชการก่อนการเกษียณอายุ เพราะจะเป็นมาตรการหนึ่งที่จะทำให้ภาคราชการ สามารถใช้ประโยชน์จากกำลังคนได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดภายใต้ข้อจำกัดของการเพิ่มอัตราค่าจ้าง จุดมุ่งหมายของการเกษียณอายุราชการนั้นเพื่อให้ผู้สูงอายุได้มีโอกาสพัก

แล้วยังเป็นการเปิดโอกาสให้คนรุ่นใหม่ที่มีความรู้และสมรรถภาพสูง ได้มีโอกาสก้าวหน้าและภาค
 ราชการเองได้มีโอกาสปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยการสรรหาคนใหม่ที่มีสมรรถภาพ
 ที่ดีกว่ามาทำหน้าที่แทน ซึ่งจะเป็ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภาคราชการมีพลังในการดำเนินงานให้
 บรรลุเป้าหมาย แต่เนื่องจากระบบเกษียณของไทยเป็นระบบบังคับโดยให้ข้าราชการทุกคนเกษียณ
 เมื่ออายุครบ 60 ปี จึงไม่สอดคล้องกับสภาพการบริหารในหน่วยงานภาครัฐในปัจจุบันที่ต้องการ
 ความคล่องตัว ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้เพราะการกำหนดให้เกษียณอายุเท่า
 กันทุกลักษณะงาน นอกจากจะไม่ช่วยแก้ไขปัญหาคาคนกำลังคนบางประเภทแล้ว ยังก่อให้เกิด
 เกิดปัญหาต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการ เนื่องจากการทำงานแต่ละลักษณะจะต้องใช้
 บุคลากรที่มีคุณสมบัติแตกต่างกันไป ลักษณะงานบางอย่างอาจจำเป็นต้องอาศัยผู้ที่มีวุฒิและ
 ประสบการณ์สูง ผู้ที่มีอายุนอกเกินไปอาจทำงานได้ไม่ดีเท่ากับผู้มีอายุน้อยกว่าในลักษณะงานบาง
 อย่างที่ต้องอาศัยแรงกาย หรืองานที่เสี่ยงภัย (สำนักงาน ก.พ., 2539 :1) ดังนั้นจึงมีมติคณะรัฐมนตรี
 เมื่อวันที่ 29 มิถุนายน 2542 พิจารณาให้ความเห็นชอบในหลักการและรายละเอียดโครงการเกษียณ
 ก่อนกำหนดโดยในปีงบประมาณ 2543 เป็นรุ่นที่ 1 ซึ่งมีเป้าหมายรับผู้เข้าร่วมโครงการปีละ 30,000
 คน แต่มีผู้เข้าร่วมโครงการรุ่นที่ 1 ปีงบประมาณ 2543 ทั่วประเทศจำนวน 23,216 คน และรุ่นที่ 2 ปี
 งบประมาณ 2544 มีเป้าหมายรับผู้เข้าร่วมโครงการปีละ 30,000 คนเช่นเดียวกันแต่มีผู้เข้าร่วมโครง
 การทั่วประเทศจำนวน 18,181 คน การเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดจึงให้เป็นความสมัครใจ
 และความประสงค์ร่วมกันระหว่างข้าราชการและราชการ และเป็นสิทธิของทางราชการจะพิจารณา
 ให้เข้าร่วมโครงการทั้งนี้เพื่อประโยชน์แก่ทางราชการและไม่ทำให้งานในราชการเสียหาย โดยจะไม่
 บรรจุผู้ออกจากราชการตามโครงการนี้กลับเข้ารับราชการหรือเป็นพนักงานประจำในหน่วยงานของ
 รัฐ เพื่อเป็นการรักษาสมดุลระหว่างการจูงใจให้ข้าราชการมีทางเลือกที่ดีกับความเป็นไปได้ทาง
 งบประมาณแผ่นดิน

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เป็นองค์กรหนึ่งที่มีบุคลากรจำนวนมาก โดยในปี 2543 มี
 บุคลากรจำนวนทั้งสิ้น 10,677 คน ในส่วนนี้เป็นข้าราชการสายอาจารย์ (สาย ก.) จำนวน 2,064 คน
 ข้าราชการสายช่วยวิชาการ (สาย ข.) จำนวน 1,946 คน ข้าราชการสายบริหารและธุรการ (สาย ค.)
 จำนวน 2,127 คน ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 2,386 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 1,872 คน และพนักงาน
 องค์กรในกำกับ จำนวน 282 คน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ได้ตอบรับมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 29
 มิถุนายน 2542 โดยแจ้งเวียนหนังสือเชิญชวนให้ข้าราชการมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่มีอายุตั้งแต่ 50 ปี
 หรือ มีอายุราชการตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไป และมีอายุราชการเหลือตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ให้ออกจากราชการ
 ก่อนเกษียณอายุ จึงมีข้าราชการในสายงานและระดับต่างๆ ที่อยู่ภายใต้เงื่อนไขได้เข้าร่วมโครงการ
 เกษียณก่อนกำหนดในปีงบประมาณ 2543 จำนวน 141 คน แบ่งเป็นข้าราชการสายอาจารย์ (สาย ก.)

จำนวน 35 คน ข้าราชการสายช่วยวิชาการ (สาย ข.) จำนวน 14 คน ข้าราชการสายบริหารและธุรการ (สาย ค.) จำนวน 92 คน และ ในปีงบประมาณ 2544 มีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน 145 คน เป็น ข้าราชการสายอาจารย์ (สาย ก.) จำนวน 41 คน ข้าราชการสายช่วยวิชาการ (สาย ข.) จำนวน 22 คน ข้าราชการสายบริหารและธุรการ (สาย ค.) จำนวน 82 คน ด้วยเหตุนี้ทำให้มีความสนใจที่จะศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลให้ข้าราชการของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด ทั้งนี้เพราะว่าการเกษียณอายุราชการเป็นกระบวนการสุดท้ายของการบริหารงานบุคคลที่มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากระบวนการบริหารงานบุคคลอื่นๆ เพราะเมื่อมีบุคคลออกจากงานเกิดขึ้น ฝ่ายบริหารงานบุคคลจะต้องเข้าไปดำเนินการเพื่อหาบุคคลใหม่เข้ามาทดแทน มิฉะนั้นจะทำให้งานส่วนนั้นหยุดชะงักไป แต่ถ้ามมีการบริหารจัดการที่ดีแล้ว จะเอื้ออำนวยและเป็นประโยชน์ต่อการเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ซึ่งเป็นองค์กรที่มีโครงสร้างการบริหาร การจัดการที่มีขนาดใหญ่ มีบุคลากรจำนวนมาก และมีความหลากหลายทั้งสายงานของข้าราชการ และวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานขององค์กร การได้ทราบผลการศึกษาค้นคว้าจะเป็นข้อมูลในการ กำหนดนโยบายรองรับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาถึงปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน และ ปัจจัยด้านผลตอบแทนที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดของข้าราชการมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

1.2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ เข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดของข้าราชการมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระหว่างข้าราชการสาย ก. สาย ข. และสาย ค.

1.2.3 เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับผลดีและผลเสีย ของการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดของข้าราชการมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดของข้าราชการมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยด้านผลตอบแทน

1.3.2 ข้าราชการมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ต่างสายงานกัน มีปัจจัยต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดต่างกัน

1.4 ขอบเขตการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยหลัก 3 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยด้านผลตอบแทน ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดของข้าราชการมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยศึกษาเปรียบเทียบระหว่างข้าราชการ 3 สายงาน ได้แก่ ข้าราชการสายวิชาการ (สาย ก.) ข้าราชการสายช่วยวิชาการ (สาย ข.) และข้าราชการสายบริหารและธุรการ (สาย ค.) ที่ได้ตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด รุ่นที่ 1 ในปีงบประมาณ 2543 จำนวน 141 คน แบ่งเป็นข้าราชการสายอาจารย์ (สาย ก.) จำนวน 35 คน ข้าราชการสายช่วยวิชาการ (สาย ข.) จำนวน 14 คน และข้าราชการสายบริหารและธุรการ (สาย ค.) จำนวน 92 คน และรุ่นที่ 2 ในปีงบประมาณ 2544 มีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน 145 คน เป็นข้าราชการสายอาจารย์ (สาย ก.) จำนวน 41 คน ข้าราชการสายช่วยวิชาการ (สาย ข.) จำนวน 22 คน และข้าราชการสายบริหารและธุรการ (สาย ค.) จำนวน 82 คน โดยได้ศึกษาประชากรทั้งหมดของผู้เข้าร่วมโครงการทั้งรุ่นที่ 1 และรุ่นที่ 2 รวมทั้งสิ้น 286 คน

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ได้ทราบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดของข้าราชการมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

1.5.2 ได้ทราบความคิดเห็นของข้าราชการมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่ได้ตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด

1.5.3 เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นที่จะสามารถนำมาใช้ประโยชน์ทางวิชาการ และใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานประกอบการกำหนดนโยบายและการวางแผนด้านกำลังคนของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

1.6 นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

ปัจจัยที่มีอิทธิพล หมายถึง องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของบุคคลในการเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด ประกอบด้วย ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยด้านผลตอบแทน

ปัจจัยด้านบุคคล หมายถึง สถานภาพส่วนบุคคลของข้าราชการมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพทางครอบครัว รายได้ หนี้สิน และ สุขภาพ

ปัจจัยด้านการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบต่างๆ ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อข้าราชการมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ในการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด ปัจจัยเหล่านั้น ได้แก่ สายการปฏิบัติงาน ตำแหน่งหน้าที่ครั้งสุดท้าย ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และการปรับเปลี่ยนองค์กรเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล หากราชการไม่สามารถจัดองค์ประกอบนี้ให้ตอบสนองความต้องการของข้าราชการได้ จะทำให้ข้าราชการไม่พอใจและตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด

ปัจจัยด้านผลตอบแทน หมายถึง องค์ประกอบจูงใจที่เป็นสิ่งตอบสนองความต้องการในการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด ได้แก่ เงินขวัญถุง เงินช่วยเหลือรายเดือนผู้รับเบี้ยหวัดบำนาญ (ช.ร.บ.) และ สิทธิประโยชน์อื่นๆ

การเกษียณอายุราชการ หมายถึง การให้ข้าราชการยุติการทำงานและพ้นจากราชการเมื่อมีอายุครบตามที่ทางราชการกำหนด และได้รับค่าตอบแทนความชอบที่ได้รับราชการเป็นบำเหน็จหรือ บำนาญ

การเกษียณก่อนกำหนด หมายถึง การเกษียณอายุที่กำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานทุกลักษณะงาน ยุติการทำงานและพ้นจากหน่วยงานก่อนกำหนดโดยได้รับเงินขวัญถุงตอบแทน และยังมีสิทธิได้รับบำเหน็จ หรือ บำนาญ

ข้าราชการ หมายถึง ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ซึ่งประกอบด้วย ข้าราชการสายอาจารย์ (สาย ก.) ข้าราชการสายช่วยวิชาการ (สาย ข.) และข้าราชการสายบริหารและธุรการ (สาย ค.) ที่ลาออกจากราชการเพื่อเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด

ลักษณะสายงาน หมายถึง ลักษณะงานที่รับผิดชอบในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ซึ่งแบ่งลักษณะสายงานออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

กลุ่มข้าราชการสาย ก. หมายถึง สายงานที่รับผิดชอบในหน้าที่สอน วิจัย และให้บริการทางวิชาการ ได้แก่ ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และ อาจารย์

กลุ่มข้าราชการสาย ข. หมายถึง สายงานที่รับผิดชอบในการให้บริการทางวิชาการ ตัวอย่างเช่น นักวิชาการศึกษา นักวิจัย บรรณารักษ์ ทันตแพทย์ แพทย์ พยาบาล เป็นต้น

กลุ่มข้าราชการสาย ค. หมายถึง สายงานที่รับผิดชอบในงานบริหารและธุรการ เช่น เจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป นักวิชาการเงิน นักวิชาการพัสดุ นายช่างเทคนิค ผู้ช่วยพยาบาล ผู้ช่วยทันตแพทย์ เป็นต้น

ตำแหน่งหน้าที่ครั้งสุดท้าย หมายถึง ตำแหน่งหน้าที่ทางราชการในขณะที่ปฏิบัติงาน
ในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ก่อนจะตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด ซึ่งแบ่งเป็น 2 กลุ่ม
คือ

กลุ่มผู้บริหาร ได้แก่

1. ผู้บริหารระดับสูง ได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการศูนย์/
สถาบัน/สำนัก
2. ผู้บริหารระดับกลาง ได้แก่ ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าภาควิชา เลขานุการคณะ
หัวหน้าฝ่าย
3. ผู้บริหารระดับล่าง ได้แก่ หัวหน้างาน หัวหน้าแผนก หัวหน้าหน่วย

กลุ่มผู้ปฏิบัติ ได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่อื่นๆ นอกเหนือจากการเป็นผู้บริหารและปฏิบัติ
เป็นงานประจำ